

## Indsatser og handlingsplaner. Fundingstrategi. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet

*Udarbejdet af Projektgruppen: af Kim Dremstrup, Thomas Graven-Nielsen, Søren Pihlkjær Hjortshøj, Hans Erik Johnsen, Hanne Andersen, Jane Tymm-Andersen, Helle S. Christiansen og Lisbeth Munksgaard.*

*Behandlet på møde SUND ledelsesmøde den 4. maj 2016.*

Handlingsplanen tager udgangspunkt i Fundingstrategi for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, som har til overordnet formål at øge hjemtag af eksterne forskningsmidler. Handlingsplanen vil til en vis grad være differentieret på SUND's to institutter (Institut for Medicin og Sundhedsteknologi, HST og Klinisk Institut, KI), som hver især har følgende målsætninger jf. fundingstrategien.

HST:

Fastholde internationale styrkepositioner indenfor Smerteforskning og Neurorehabilitering. Opdyrkning af vækstpotentialerne indenfor f.eks. Molekylær Medicin og Telemedicin. Sikre alle øvrige miljøer er stærke og konkurrencedygtige (herunder gode forhold for vækstlaget, fx junior lektorer). Søge nye alliancer internt på SUND og eksternt

KI:

Klinisk Institut fokuserer strategisk på begrebet "Precision Medicine", samt på RNA Medicine med henblik på at opnå en international styrkeposition inden for disse områder. KI vil sideløbende udbygge andre stærke forskningsområder og sikre konkurrencedygtighed såvel nationalt og internationalt. KI ønsker at øge kvaliteten af ansøgninger og dermed opnåede bevillinger gennem en differentieret ansøgningsstrategi.

I handlingsplanen er der 3 overordnede indsatsområder, som skal understøtte opfyldelsen af strategien.

- Ledelsesopgaver - rolle og rammer
- Prioritering og aktivering af fonde/Instrumenter
- Forsknings karrierer – CV opbygning og udformning af CV samt tiltrækning og udvikling af talenter.

## Ledelsesopgaver – rolle og rammer

<i>Der skal opbygges en ansøgningskultur hvor langtidsplanlægning, kvalitetssikring og prioritering af ansøgninger, er ledelsesmæssigt forankret.</i>		
<i>Hvem der skal gøre det?</i>	<i>Hvornår det skal gøres</i>	<i>Hvordan det skal gøres</i>
<p><b>Ledelsesopgaven</b></p> <p>Det er en ledelsesopgave at involvere og motivere samt at sætte rammerne for, hvordan der etableres en gensidighed i forventningerne om mål for ekstern finansiering på forskellige niveauer i forskningsgrupperne.</p> <p>Det er et institutlederansvar, at der etableres rammer, der kan sikre <i>tid</i> og ressourcer til, at forskerne kan arbejde intensivt med større ansøgninger.</p> <p>På HST er det et ansvar, der påhviler institutleder, og som aftales med forskeren på forhånd.</p> <p>For Klinisk Institut vil det ofte være den kliniske afdelingsledelse på hospitalet, der skal godkende tidsforbrug og ressourceforbrug i forbindelse med ansøgningsarbejdet.</p> <p>De enkelte forskergrupper laver en strategisk langtidsplanlægning for ansøgninger. Det er de enkelte forskningsgruppelederes ansvar, at forskergrupperne får udarbejdet planer for ansøgningsporteføljen.</p>	<p>Forskergrupper udarbejder plan for ansøgningsarbejdet. Hvem søger hvad, hvornår? Denne proces igangsættes første gang med virkning fra ultimo 2016, med årlig opdatering.</p> <p>Institutleder skal årligt gennemføre en kvalitativ vurdering af vækstbetingelserne for instituttets spirende forskningsmiljøer for dermed at afdække eventuelle udfordringer omkring rammer. jf. AAU's overordnede handleplan for forskning.</p>	<p>Ansøgningsstrategien er en del af forskergruppens langtidsplanlægning for ansøgningsindsatsen. Denne evalueres årligt af institutlederen i samarbejde med forskergruppelederen i forbindelse med den årlige forskergruppeleders MUS. Forskergrupperne/Forskerne tilbydes behovsorienteret support til ansøgningsplanlægningen og ansøgningsprocessen både fra instituttets, økonomicenteret og F&amp;P.</p>

*Der skal opbygges en ansøgningskultur hvor langtidsplanlægning, kvalitetssikring og prioritering af ansøgninger, er ledelsesmæssigt forankret.*

<i>Hvem der skal gøre det?</i>	<i>Hvornår det skal gøres</i>	<i>Hvordan det skal gøres</i>
<p><b>Stærke forskningsmiljøer</b></p> <p>Dekanen har ansvar for beslutning om hvilke forskningsmiljøer, der skal satses på som særlig stærke.</p> <p>Det er institutlederne, der har ansvar for at identificere de stærke forskningsmiljøer, der har stor forskningshøjde, og som formodes at kunne tiltrække store eksterne bevillinger.</p>	<p>De stærke forskningsmiljøer er bl.a. de udpegede indsatsområder fra funderingstrategien, som også bruges som indspil til de nationale og internationale forskningsstrategier som f.eks. FORSK 2025 og H2020. Der arbejdes løbende med at udvikle og profilere stærke forskningsmiljøer på HST. For Klinisk Institut arbejdes der løbende på en prioritering af relevante indsatsområder, idet disse også bør afspejle bl. a hospitalets arbejde med spydspidsfunktioner og planlægningen af højt specialiserede funktioner.</p>	<p>De prioriterede miljøer (jf. strategien) skal specifikt understøttes i forhold til ansøgninger til større fonde mhp. maksimal udnyttelse af SUND's potentialer.</p>
<p><b>Kvalitetssikring og -udvikling</b></p> <p>Det er Institutleders ansvar at vurdere potentialet for ansøgninger og bremse ansøgninger såfremt kvalitet eller potentiale ikke er tilstrækkeligt højt.</p> <p>F &amp; P bistår institutlederne med kvalitetssikring af ansøgninger.</p>	<p>Inden indsendelse af ansøgningen, skal den være kvalitetssikret.</p> <p>Ansøger sikrer den nødvendige godkendelse inden ansøgningen indsendes.</p>	<p>Kvaliteten af ansøgninger skal styrkes gennem opbygning af en kultur med kvalificering via fagfælle eftersyn i forskergruppen, langtidsplanlægning af ansøgningsarbejdet i forskningsgrupperne samt peer-review processer i forskningsmiljøerne. Der er endvidere mulighed for sparring og kvalitetseftersyn hos F&amp;P.</p> <p>Instituttet skal oprette flowcharts for godkendelsesprocessen, indeholdende checkliste som fungerer på forskergruppeniveau.</p>

## Prioritering og aktivering af fonde/instrumenter

<p><i>Prioritering og planlægning af ansøgninger til de nationale og internationale fonde er en forudsætning for at succesraten øges. Det sikrer, at der ikke spildes ressourcer på forhastede ansøgninger, og fakultetet sikrer endvidere sit omdømme hos fondene.</i></p>		
<p><b>2. Hvem der skal gøre det</b></p>	<p><b>3. Hvornår det skal gøres</b></p>	<p><b>4. Hvordan det skal gøres</b></p>
<p><b>Prioritering og lobbyarbejde</b>            Institutleder har det overordnede ansvar for beslutning og koordinering af hvilke nationale/private fonde, der skal kontaktes, og hvilke fonde der skal søges.</p> <p>Ved store og strategiske ansøgninger og indsatser træffer dekanen beslutning.</p>		<p>F &amp; P har ansvar for, at der udarbejdes en plan for lobbyarbejdet, som sikrer, at SUND's interesser varetages nationalt og internationalt. Denne plan behandles på SUND ledelsesmøde september 2016 og godkendes af dekanen. F &amp; P har ansvar for at der løbende følges op på planen og supporterer processerne på SUND</p>
<p><b>Europæiske fonde</b>            I forhold til de Europæiske fonde vil de konkrete aktiviteter være fondsbestemt, og planlægningen sker i forskergruppen.</p> <p>F &amp; P koordinerer lobbyindsatsen med referencegruppemedlemmer og supporterer planlægning og gennemførelse af øvrige lobbyaktiviteter.</p>	<p><b>EU - H2020 Challenges:</b>            Step 1 – indspil til de strategiske fokusområder forår 2016. Det strategiske program forventes færdigt efterår 2016.            Step 2. Der arbejdes med indspil til topics sommer/efterår 2016. Samme forløb vil gælde ved kommende indspil til workprogramme.</p> <p><b>EU - H2020 Excellence:</b>  <b>Marie Curie:</b> Et halvt år før deadline startes rekrutteringen af kandidater (feb/marts) – med henblik på deadline september. Master Class forventes afholdt i juni måned 2017.</p>	<p><b>H2020 Challenges:</b> En fokuseret lobbyindsats skal sikre at fakultets udvalgte styrkeområder tilgodeses i calls i 2018-2020. Der nedsættes en faglig ekspertgruppe, som skal bidrage med råd og vejledning for de politiske tiltag i f.eks. referencegruppen, forskningsråd og private fonde. Stærke forskere skal identificeres og køres i stilling til H2020 ansøgninger som koordinator. Der kan tages udgangspunkt i tidligere evalueringer. Deltagelse som partner i H2020 projekter og senere som arbejdspakkeleder skal være i fokus for opbygning af internationale netværk. Der bør i den anledning stræbes efter flere partnerskaber og etablering af internationale netværk.</p> <p>Derudover er det et krav, at forskere, der skal søge H2020 er synlige og aktive i de europæiske netværk og deltager i events rettet mod de prioriterede forskningsområder. Der laves en</p>

*Prioritering og planlægning af ansøgninger til de nationale og internationale fonde er en forudsætning for at succesraten øges. Det sikrer, at der ikke spildes ressourcer på forhastede ansøgninger, og fakultetet sikrer endvidere sit omdømme hos fondene.*

<b>2. Hvem der skal gøre det</b>	<b>3. Hvornår det skal gøres</b>	<b>4. Hvordan det skal gøres</b>
	<p><b>ERC:</b> Følger opslag og før deadline på de enkelte virkemidler igangsættes processen omkring identifikation af kandidater (F&amp;P i samarbejde med institutleder).</p>	<p>tidsplan over aktiviteterne i forhold til indsatsen H2020. Samme model anvendes i forhold til indspil til det kommende rammeprogram. Instituttets repræsentanter sørger for, at institutternes indspil koordineres og fremføres i referencegrupperne. Regelmæssige fællesmøder mellem referencegruppemedlemmerne og fakultetsledelsen afholdes. F&amp;P koordinerer arbejdet.</p> <p><b>Marie Curie</b> skal bruges strategisk som talentudvikling for unge forskere. Der udvikles Master Class til potentielle Marie Curie ansøgere, og det forventes at kommende vejledere og kandidater deltager i disse.</p> <p>For <b>ERC's</b> vedkommende skal der på et tidligt tidspunkt udvælges kandidater internt og eksternt med potentiale for at søge disse prestigefyldte midler.</p>
<p><b>Nationale fonde:</b> SUND skal være synlig i de nationale fonde. SUND skal om muligt have en plads i Innovationsfondens bestyrelse og have rådsmedlemmer i FSS/FTP.</p> <p>Det er fakultetsledelsens ansvar at pege på kandidater.</p> <p>For Klinisk Institut: Der igangsættes et systematisk arbejde med udarbejdelse af fundingstrategier målrettet de enkelte forskningsmiljøer, således at ansøgnings-indsatsen afstemmes med miljøernes faktiske niveau og kvalifikationer.</p>	<p><b>Nationale fonde</b> Innovationsfonden, Forskningsrådene og Grundforskningsfonden.</p> <p>De nationale fonde har årlige faste deadlines.</p> <p>Processen forud for indsendelse af ansøgninger tager udgangspunkt i forskergrupperens arbejde med ansøgningsplanlægningen.</p> <p>Indstilling af kandidater til de nationale fonde følger opslagene.</p>	<p>De stærke miljøer, som har planer om at søge, skal deltage i de events, der afholdes (f.eks. Innovationsfondens Årsmøde) – Der er lavet "how to write kurser", hvor nye uerfarne ansøgere skal deltage.</p> <p>På KI er der i begyndelsen kun få potentielle kandidater til de helt store puljer. Derfor har KI fokus på mindre fonde, kurser for kommende ph.d.-studerende. etc.</p> <p>I forhold til prestigefulde ansøgninger til de Nationale fonde (F.eks Grundforskningsfonden) er der behov for, at Instituttet involveres med mulighed for support og sparring fra F&amp;P</p>

*Prioritering og planlægning af ansøgninger til de nationale og internationale fonde er en forudsætning for at succesraten øges. Det sikrer, at der ikke spildes ressourcer på forhastede ansøgninger, og fakultetet sikrer endvidere sit omdømme hos fondene.*

<i>2. Hvem der skal gøre det</i>	<i>3. Hvornår det skal gøres</i>	<i>4. Hvordan det skal gøres</i>
	<b>Private fonde</b> Projektplan skal være udarbejdet og godkendt af dekanen.	Der skal arbejdes med en målrettet kontakt til de private fonde. Opgaven består i at identificere fonde og emner for henvendelsen.  F & P udarbejder en projektplan for arbejdet med private fonde.  På KI vil ansøgninger til mindre private fonde være en del af strategien for opbygning af CV.

## Forskningskarriere-udvikling

*Forskningskarriere – CV opbygning og udformning af CV samt tiltrækning og udvikling af forskningstalenter.*

*Det skal sikres at CV'et kan bære ansøgningen. Det skal afklares, hvilke konkrete mål den enkelte forsker har af ambitioner for sin forskning.*

<i>Hvem der skal gøre det</i>	<i>Hvornår det skal gøres</i>	<i>Hvordan det skal gøres</i>
<p>Forskeren selv i samarbejde med forskergruppelederen.</p>	<p>Der skal på et tidligt tidspunkt i forskerkarrieren laves en karriereplan, hvor der er fokus på CV og CV-opbygning. CV og opbygning af CV, skal være en del af MUS samtalen.</p> <p>På Klinisk Institut / på Aalborg UH er det den enkelte forskningsleders opgave at afholde MUS samtaler og planlægge karriereopbygning.</p>	<p>Der skal være fokus på: Hvilke midler skal søges, publiceringsstrategi, forskningsambitioner for den enkelte forsker.</p> <p>Ovenstående drøftes på MUS som forlængelse af forskergruppernes langtidsplanlægning.</p> <p>I forhold til talentudvikling planlægges der strategi for indstilling til priser, og der er specielt fokus på program til talentudvikling. Derudover skal der arbejdes med rekruttering af talenter og opbygning af egne talenter.</p> <p>Det er endvidere afgørende for talentudviklingen af ph.d.-studerende, post docs og adjunkter jf AAU, overordnede handleplan for forskning, at der arbejdes for, at disse i højere grad har mulighed for at komme på studieophold/udveksling på meriterede internationale institutioner/universiteter for derigennem at udvikle deres faglige niveau. Muligheden for forskermobilitet, vil ligeledes være et punkt, der diskuteres på MUS</p> <p>På Klinisk Institut etableres i samarbejde med Aalborg UH et halv dags grundkursus i at skrive ansøgninger, udarbejde CV mv. Kurset er målrettet</p>

*Forskningskarriere – CV opbygning og udformning af CV samt tiltrækning og udvikling af forskningstalenter.*

*Det skal sikres at CV'et kan bære ansøgningen. Det skal afklares, hvilke konkrete mål den enkelte forsker har af ambitioner for sin forskning.*

<i>Hvem der skal gøre det</i>	<i>Hvornår det skal gøres</i>	<i>Hvordan det skal gøres</i>
		kommende ph.d.- studerende med henblik på så tidligt som muligt at "fange" kommende forskere. Gennemført kursus er en forudsætning for at kunne søge forskningschefens pulje om løntilskud til ph.d-forløb.
<b><i>Tiltrækning af forskertalenter</i></b>		
Institutledelsen skal i samarbejde med forskergrubelederne sikre, at der tiltrækkes forskere, der kan styrke grupper, som institutledelsen vurderer, skal styrkes med talent udefra.	Der er tale om en løbende proces, som iværksættes på baggrund af MUS samtale med Gruppelederen.	Gruppelederen identificerer talentfulde forskere uden for AAU evt. i samarbejde med F&P's bibliometrifunktion. Kandidaterne prioriteres i samarbejde med Institutlederen. F&P leverer liste over fundingmuligheder til finansiering af talentet.
Lederne af prioriterede styrkepositioner søger at gøre forskningspositionen synlig, så den sikrer løbende tilgang af talentfulde unge forskere og gæsteforskere.	Processen er et led i positioneringen af gruppen og tænkes ind i gruppens plan for ekstern finansiering.	Forskergruppen søger midler til tiltrækning af talenter gennem EU's Marie Curie program, talent spottes gennem fremtrædende forskeres deltagelse i evaluering af f.eks. Marie Curie- ERC eller andre programmer. Talentfulde forskere opfordres til selv at søge nationale midler etc.